

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 21757

2 juni

2016

Groenten en Fruit, Groothandel in 2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 mei 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit

UAW Nr. 11764

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: GroentenenFruit Huis / Frugi Venta;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en RMU Werknemers.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 1. Werkingssfeer en definities

1. In Artikel 1 lid 2 – definities van de cao – is met de definitie van het begrip werkgever de werkingssfeer van deze cao bepaald. Onder de uitdrukking ‘uitsluitend of in hoofdzaak’ moet worden verstaan ‘50% of meer van de omzet in geld’.
   Indien dit criterium onvoldoende houvast biedt om te bepalen of de werkgever onder de werkingssfeer van de cao valt, is doorslaggevend, of meer dan 50% van de werknemers werkzaamheden verricht in het kader van de in artikel 1 lid 2 vermelde bedrijfsuitoefening.

2. In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
   a. *Werkgever:* Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap, die uitsluitend of in hoofdzaak:
   - de grossiers-, export- en/of verzendhandelsfunctie in groenten en/of fruit uitoefent;
   - de functie van het bewerken van groenten en fruit uitoefent;
   - en/of ten behoeve van genoemde ondernemingen werkzaamheden verricht van het sorteren en/of verpakken en/of bewerken, laden en lossen van de door die ondernemingen verhandelde producten, met uitzondering van producenten en veilingen;

   b. *Werknemer:* Degene die in dienst is van een werkgever genoemd onder lid 2a, met uitzondering van de directeur/grootaandeelhouder en de stagiair.
   c. *Grossier/binnenlandse groothandel in groenten en fruit:* Het groothandelsbedrijf dat rechtstreeks in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit – in onbewerkte en bewerkte vorm – levert aan de detailhandel, distributiecentrales, instellingen, horeca, grootverbruik in Nederland.
   d. *Exporteur:* Het groothandelsbedrijf dat in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit – in onbewerkte en bewerkte vorm – levert aan in het buitenland gevestigde afnemers.
   e. *Verzendhandel:* De bedrijfsuitoefening van commissionairs, tussenpersonen, collecterende groothandel, sorteer- en pakstations betreffende in Nederland geteelde groenten en fruit ten behoeve van binnen- en buitenlandse afnemers in de groothandel, detailhandel en de verwerkende industrie.



f. *Groenten- en/of fruitbewerkingsbedrijf:* Het bedrijf waarin verse groenten en fruit worden gekocht en vervolgens worden gesneden, schoongemaakt en al of niet gemengd in kleinverpakking worden geleverd aan de detailhandel, distributiecentrales, groothandel, horeca, grootverbruik en instellingen in binnen- en buitenland.
g. *Groenten:* Verse groenten – al of niet in bewerkte vorm – waaronder groen geoogste landbouwproducten en eetbare paddenstoelen en zuurkool, alsmede verduurzaamde groenten voor zover deze naast verse groenten worden verhandeld.
h. *Fruit:* Vers fruit, al of niet in bewerkte vorm, alsmede verduurzaamd fruit, vijgen, dadels, noten en gedroogde zuidvruchten, een en ander voor zover deze naast vers fruit worden verhandeld.
i. *Stagiair:* Persoon die in het kader van een opleiding op basis van een met de werkgever afgesloten stagecontract in de beroepspraktijk participeert met het oog op het verkrijgen van beroepsvaardigheid.

Artikel 3. Afwijkingen van de cao

1. De op het tijdstip van in werking treden van deze cao rechtens geldende individuele arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd.

2. Indien de werkgever een vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze cao, dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe in te dienen bij de Vaste Commissie bedoeld in art. 44.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever past gedurende de looptijd de in deze cao vermelde arbeidsvoorwaarden toe en gedraagt zich als goed werkgever.

3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.

4. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare normen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.

5. De werkgever zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer. Dit houdt onder andere in dat hij de belangen van het bedrijf in acht zal nemen, ook als hij geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor heeft ontvangen (art. 7:611 BW).

2. De werknemer voert de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht (art. 7:611 en 7:660 BW).

3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verschaffen.

Arbeid voor derden

4. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.

5. De werknemer kan in afwijking van lid 4 verplicht worden tot het verrichten van arbeid voor derden, indien dit zijn re-integratie in het arbeidsproces tijdens of na een ziekteperiode bevordert.

HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6. Duur arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan. Tenzij uit de

arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de indienstneming voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2. Een arbeidsovereenkomst wordt slechts geacht voor bepaalde tijd te zijn aangegaan indien de einddatum duidelijk bepaald of bepaalbaar is en wel in de volgende gevallen:
   a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode, die niet langer zal zijn dan 12 maanden.
   b. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaald werk of project waarbij contractueel vaststaat welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
   c. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaalde situatie, zoals de afwezigheid van een andere werknemer wegens ziekte of vakantie, waarbij contractueel wordt vastgelegd welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

   In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient, waar mogelijk, een tijdstip van beëindiging te worden vermeld.

Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:
   a. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode langer dan 12 maanden,
   b. Op de dag nadat de keten van maximaal 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten langer heeft geduurd dan 24 maanden (inclusief de onderbrekingen van niet langer dan 6 maanden) ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 7. Proeftijd

De proeftijd dient schriftelijk te worden vastgelegd en bedraagt:
– ten hoogste twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
– ten hoogste één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder mag geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 8. Vormvereisten

De arbeidsovereenkomst (zie bijlage IV) wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de datum van indiensttreding werkgever en werknemer in het bezit zijn van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst geschiedt dit uiterlijk op de ingangsdatum van de wijziging.
De arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval:
a. de naam en vestigingsplaats van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die hem ten deze vertegenwoordigen;
b. de naam, voorna(a)men en geboortedatum van de werknemer;
c. de datum van indiensttreding;
d. de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan: voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
e. de duur van de eventuele proeftijd;
f. de diensttijd van de werknemer: de normale wekelijkse diensttijd of de wekelijkse diensttijd korter dan normaal;
g. een omschrijving van de functie, dan wel de functiebenaming;
h. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
i. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van leeftijd, resp. functiejaarschaal, die behoort bij de groep waarin hij is ingedeeld;



Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die voor onbepaalde tijd is aangenomen, gelden voor werkgever en werknemer de wettelijke voorschriften met de navolgende afwijkingen:
   a. *Opzegging door werkgever:*
   Onverminderd het bepaalde in art. 7:677 en 678 van het Burgerlijk Wetboek dient de werkgever de volgende opzegtermijnen in acht te nemen:
   - 1 maand bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging korter dan vijf jaren hebben geduurd;
   - 2 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging vijf tot tien jaren hebben geduurd;
   - 3 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging tien tot vijftien jaren hebben geduurd;
   - 4 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging vijftien jaren of langer hebben geduurd.

   Uitzondering:
   Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, wordt de opzegtermijn verlengd met een week per dienstjaar, doorgebracht na de 45-jarige leeftijd, met een maximum van 13 weken. Deze bepaling geldt voor de werknemer die voor 1 januari 1999 in dienst is getreden en zolang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst is. De totale opzegtermijn kan voor deze werknemer ten hoogste 26 weken bedragen.
   b. *Opzegging door werknemer:*
   Onverminderd het bepaalde in art. 7: 677 en 679 van het Burgerlijk Wetboek bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer één maand.
   c. De opzegging door zowel werkgever als werknemer geschiedt bij salarisbetaling per maand of per week tegen het einde van de maand. De opzegging geschiedt bij salarisbetaling per vier weken tegen het einde van de vier weken periode.
   d. *Opzegverboden:*
   De werkgever dient de wettelijke opzegverboden als vermeld in artikel 7:670 BW in acht te nemen.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2. a. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 6 maanden of langer is afgesloten, dan dient de werkgever de wettelijke aanzegtermijn van ten minste één maand in acht te nemen (artikel 7:668 BW). Als de werkgever aangeeft dat hij het dienstverband wil voortzetten, dan dient hij bovendien de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten te noemen. Indien de werkgever dit niet tijdig doet, dan is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd ter grootte van het loon over de periode waarover hij te laat is.
   b. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor bepaalde tijd van één jaar is aangenomen, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk meedeelt of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.
   Indien deze in lid 2b genoemde mededeling door de werkgever niet tijdig heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.
   c. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd korter dan één jaar eindigt zij van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.
   d. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds door zowel werkgever als werknemer worden beëindigd, indien dit vóór aanvang schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van een opzegtermijn van één maand en de overige regels van het ontslagrecht.

AOW-gerechtigde leeftijd

3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de betaalperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Overlijden

4. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJDEN EN INROOSTERING

Artikel 10. Diensttijden

1. De normale gemiddelde diensttijd is 38 uur per week, waarbij de werknemer recht heeft op een dagelijkse arbeidsduur van ten minste drie uren.

2. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gedurende welke een werknemer in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden verricht, liggende tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd, eventueel tussen de tijdstippen waarop de dienst wordt aangevangen en op de standplaats wordt onderbroken en die, waarop de dienst na onderbreking wederom wordt aangevangen en beëindigd.
De pauzes worden, voor zover tijdens de diensttijd genoten op de diensttijd in mindering gebracht tot een maximum van 1,5 uur per dag en van 7,5 uur per week. Indien de diensttijd niet op de standplaats wordt onderbroken, mag worden aangenomen dat de maximaal aftrekbare pauze wordt gemaakt, tenzij het tegendeel wordt aangetoond.
Onder standplaats wordt verstaan: De plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent, of de plaats waar de onderneming haar garage heeft, dan wel het vervoermiddel stalt of behoort te stallen.

Flexibele normale diensttijd

3. a. De werkgever kan een flexibele diensttijd invoeren door:
   - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale diensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse diensttijd ten minste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken.
   - over een periode van zes maanden een verdeling van de normale diensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.

   b. De gemiddelde diensttijd gedurende deze periode van drie of zes maanden dient uit te komen op 38 uur per week

   c. Het schema van de verdeling van de normale diensttijd in roosters over drie of zes maanden wordt ten minste één betalingsperiode vooraf bekend gemaakt.

4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 11. Werkvenster en toeslagenrooster

1. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G, met uitzondering van de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt het navolgende werkvenster en toeslagenrooster:

<table>
<tr><th></th><th>maandag t/m vrijdag</th><th>zaterdag</th><th>zondag</th></tr>
<tr><td>00.00 uur
06.00 uur</td><td>40%</td><td>40%</td><td rowspan="4">100%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">06.00 uur
15.00 uur
19.00 uur</td><td rowspan="2">0%</td><td>0%</td></tr>
<tr><td>25%</td></tr>
<tr><td>19.00 uur
23.00 uur</td><td>25%</td><td>25%</td></tr>
<tr><td>23.00 uur
24.00 uur</td><td>40%</td><td>100%</td><td>40%</td></tr>
</table>

Chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, komen in aanmerking voor de toeslag voor de gewerkte uren op zondag (de toeslagen voor gewerkte uren op maandag t/m zaterdag zijn niet van toepassing).
De gebruikelijke dagelijkse diensttijd, zijnde het werkvenster, is van maandag tot en met vrijdag

gelegen tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag tussen 06.00 uur en 15.00 uur. Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalklanten geldt dat bovenstaand werkvenster begint om 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (van maandag t/m zaterdag).

2. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid behoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.

3. De werkgever heeft de bevoegdheid om, indien dit naar zijn oordeel in verband met de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is, binnen de normale diensttijd op zaterdag arbeid te doen verrichten, met dien verstande dat de werknemer in de functiegroepen A en B tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen. Indien het seizoen- of bedrijfskarakter dit noodzakelijk maakt, kan de werkgever na overleg de werknemer in de functiegroepen C t/m G zodanig inroosteren, dat er maximaal 35 zaterdagen per jaar wordt gewerkt.

4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G. Dit artikel is niet van toepassing op de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, met uitzondering van de toeslag voor de gewerkte uren op zondag zoals benoemd in artikel 11 lid 1.

Artikel 12. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

1. Voor arbeid op uren gelegen buiten het werkvenster geldt het toeslagenrooster als vermeld in artikel 11 lid 1.

2. Indien de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt, is de toeslag voor de arbeid buiten het werkvenster niet van toepassing vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur.

3. Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%, met uitzondering voor werk tussen 23.00 en 24.00 uur. Hiervoor geldt een toeslag van 40%.

4. Bij wisselende ploegendiensten met een structureel karakter worden de toeslagen voor gewerkte uren buiten het werkvenster meegenomen bij de berekening van:
   1. de vakantietoeslag
   2. de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken.
   3. de pensioengrondslag.

   Onder ‘wisselende ploegendiensten met een structureel karakter’ wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste acht uren te liggen.

5. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, met uitzondering van de chauffeur, niet zijnde heftruckchauffeur, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 13. Deeltijdarbeid

1. Bij een overeengekomen wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd (zie art. 10 lid 1), zijn de arbeidsvoorwaarden volgens deze overeenkomst, naar gelang het aantal uren per week, naar evenredigheid van toepassing.

2. De deeltijdwerker heeft over zijn meeruren boven het aantal overeengekomen uren per week tot maximaal de normale diensttijd recht op vakantiedagen, vakantietoeslag en loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken).

3. Indien werknemers met een wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd regelmatig de voor hen geldende diensttijd overschrijden, kan in onderling overleg de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de Wet Aanpassing Arbeidsduur, worden aangepast.

4. Een verzoek van de werknemer om vermindering van de diensttijd wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd.



Artikel 14. Zeggenschap arbeidstijden

In geval van een wezenlijke wijziging van de bestaande arbeidstijden behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid daarvan, van tenminste 75% van de werknemers van het desbetreffende bedrijfsonderdeel. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 15. Overuren

1. Uitgezonderd voor de chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale diensttijd van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid.

2. De gewerkte uren op zon- en feestdagen worden niet meegerekend bij de bepaling van het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).

3. a. De werknemer van 50 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
   b. De werknemer is niet verplicht om tijdens nachtdienst overwerk te verrichten.

4. De werknemer is niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis dan wel 80 uren per kwartaal overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 20 overuren per 4 weken worden gemaakt, melding maken bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 44 van het aantal uren waarmede deze grens van 20 overuren wordt overschreden.

5. Indien gebruik wordt gemaakt van de flexibele diensttijdregeling zoals vermeld in artikel 10 lid 3a worden onder overuren verstaan de uren boven het aantal uren in het vooraf opgestelde weekrooster.

6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 16. Vergoeding van overuren

De beloning van overuren kan geschieden op één van de navolgende wijzen:
1. Overuren worden bij voorkeur in vrije tijd gecompenseerd met inachtneming van de toeslagen zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, tenzij werkgever en werknemer in overleg overuren en toeslagen in geld wensen te vergoeden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor het einde van het eerste kwartaal van het daarop volgende kalenderjaar is opgenomen, dan dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
   In de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement kunnen afspraken worden gemaakt over het maximale aantal overuren dat in vrije tijd gecompenseerd kan worden. De meerdere overuren worden in geld uitbetaald.
2. Met uitzondering van chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt een uniforme overurentoeslag van 35%.
3. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 17. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, alsmede eerste en tweede kerstdag.

2. De werknemer hoeft op feestdagen geen arbeid te verrichten, tenzij strikt noodzakelijke werkzaamheden moeten worden verricht.

3. De werknemer behoudt op feestdagen recht op loon, indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.

4. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 100% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.

5. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 200% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.



6. Indien over de gewerkte uren op een feestdag zowel een toeslag voor arbeid op onaangename uren als de feestdagentoeslag van toepassing is, wordt uitsluitend de feestdagentoeslag betaald.

7. De werknemer is gerechtigd voor de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen alsmede de eerste mei, vakantiedagen dan wel onbetaald verlof op te nemen.

HOOFDSTUK 4: FUNCTIEWAARDERING EN -BELONING

Artikel 18. Indeling in functiegroepen

1. De werknemer wordt met toepassing van het Handboek Functiewaardering AGF-Groothandel op basis van de ORBA®-methode ingedeeld in een functiegroep. Het raster met de referentiefuncties en de verdeling over de functiegroepen A t/m I is vermeld in bijlage I van deze cao.

2. Bij wijziging van de functiegroep wordt dit aan de werknemer schriftelijk bevestigd (zie bijlage V).

Artikel 19. Salariëring functiegroepen A t/m G

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen A t/m G wordt een salaris toegekend op basis van de salarisschalen die zijn vermeld in bijlage II. Deze functiesalarissen gelden voor de verrichte werkzaamheden in de normale diensttijd.

2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.

3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaarschriftprocedure zoals opgenomen in het Handboek Functiewaardering.

4. a. De vaststelling van het salaris van de werknemer **tot en met 22 jaar** geschiedt eenmaal per jaar op de dag waarop deze jarig is en wel naar leeftijd van betrokken werknemer, alsmede in de functiegroepen A t/m C na een volledig jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep. Vanaf 1 september 2010 wordt, na één jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep, aan 20-, 21- en 22-jarigen een ervaringstoeslag toegekend.
   Vanaf 1 juli 2011 wordt, na twee jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep, aan 20-, 21- en 22-jarigen een tweede ervaringstoeslag toegekend.
   b. De vaststelling van het salaris van de werknemer van **23 jaar** geschiedt eenmaal per jaar, op de dag waarop deze 23 jaar wordt.

5. De vaststelling van het salaris van de werknemer, **ouder dan 23 jaar** geschiedt eenmaal per jaar op 1 januari, naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar in een functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functiejaren in de desbetreffende groep is bereikt.

6. Indien de werkgever beschikt over een door de OR goedgekeurde beoordelingssystematiek (conform de WOR art. 27 lid 1G) dan kan bij onvoldoende functioneren de periodiek volgens lid 5, worden onthouden. Van onvoldoende functioneren is sprake als dat bij tenminste twee beoordelingsgesprekken (die schriftelijk zijn vastgelegd) binnen één kalenderjaar is vastgesteld.
   Bij het ontbreken van een OR kan alleen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid van het niet toekennen van een periodiek bij onvoldoende functioneren als de beoordelingssystematiek is goedgekeurd door de Vaste Commissie, zoals genoemd in art. 44 van de CAO.

7. In afwijking van lid 5 zal aan de werknemer, die in de eerste helft van het kalenderjaar de 23-jarige leeftijd bereikt, de eerste functieverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 januari.

8. Bij indeling van de werknemer ouder dan 23 jaar in een hogere functiegroep, geldt voor deze het schaalbedrag in de hogere salarisschaal, dat direct volgt op het schaalbedrag dat voorheen van toepassing was. Aan de werknemer wordt dan het aantal functiejaren toegekend, dat bij het aldus gevonden bedrag behoort.

9. De werkgever kan aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen tot maximaal 10% van het salaris volgens de salarisschaal in bijlage II.

10. Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem is voor de werknemer die voor de invoeringsdatum bij de werkgever in dienst was een overgangsregeling getroffen, die is opgenomen in bijlage III.



11. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 20. Salariëring functiegroepen H en I

2. In de functiegroepen H en I is uitsluitend voor werknemers van 23 jaar en ouder met nul functiejaren een minimum salaris en bij tien functiejaren een maximum salaris vastgesteld, zoals vermeld in bijlage II.

3. a. Indien jaarlijks een beoordelingsgesprek plaatsvindt waarbij het loopbaanperspectief alsmede de opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde komen, geschiedt de inschaling van H en I op basis van onderling overleg tussen werkgever en werknemer.
   b. De periodieke verhoging binnen H en I wordt beoordelingsafhankelijk vastgesteld. De norm voor de beoordelingsafhankelijke periodiek bedraagt bij normaal of goed functioneren in H minimaal 2,5% en in I minimaal 2,8% per functiejaar, uitgaande van het salaris in het midden van de salarisschaal. De periodieke verhoging geldt niet indien de werknemer aantoonbaar slecht heeft gefunctioneerd.

4. Indien de werkgever niet beschikt over een beoordelingssysteem en/of verzuimt om minstens één keer per jaar een beoordelingsgesprek te voeren met de werknemer in H of I, dan heeft de werknemer op basis van functiejaren recht op een periodieke salarisverhoging. De salarisverhoging bedraagt één tiende van het verschil tussen het maximum en minimum salarisbedrag in groep H of I, totdat het maximum aantal van 10 functiejaren in de groep is bereikt.

5. a. De artikelen 10 (normale diensttijd), 12 (toeslagen voor arbeid op uren buiten het dagvenster), 15 (overuren) en 16 (vergoeding van overuren) zijn niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in de functiegroepen H en I.
   b. Voor de werknemers ingedeeld in de functiegroepen H en I, in dienst voor 1 maart 2007, is geen overgangsregeling van toepassing. De bestaande arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd.

Artikel 21. Salarisverhoging

1. De salarisschalen A t/m I en de werkelijk betaalde salarissen van de medewerkers in de functiegroepen A t/m I worden per 1 januari 2016 verhoogd met 2,8%.
   Als de werkgever, vooruit lopend op bovenstaande verhoging, de werkelijk betaalde salarissen vrijwillig al per 1 januari 2015 heeft verhoogd, worden de salarissen per 1 januari 2016 slechts verhoogd met het percentage waarmee de salarissen uitkomen op het niveau van 31 december 2014 plus 2,8%. Deze alinea is niet van toepassing als de loonsverhoging per 1 januari 2015 het gevolg is geweest van promotie, bewust belonen of het toekennen van functiejaren.

2. De bovenschaligen, dat wil zeggen de medewerkers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, hebben recht op een structurele procentuele salarisverhoging van minimaal de helft van de procentuele verhoging onder lid 1.

3. Indien de bovenschalige medewerker recht heeft op een winstdelingsregeling, tantième of omzetbonus mag de structurele salarisverhoging onder lid 1 in mindering worden gebracht op de jaarlijkse winstuitkering/tantième/omzetbonus.

Artikel 22. Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt wekelijks, vierwekelijks dan wel maandelijks plaats.

2. Bij de salarisbetaling dient aan de werknemer een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
   a. de naam van de werknemer
   b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft
   c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen (diploma/toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen)
   d. een specificatie van de wettelijke en overige inhoudingen
   e. het netto uit te betalen bedrag
   f. de wijze van betaling.



HOOFDSTUK 5: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 23. Vakantieduur

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

2. De werknemer heeft jaarlijks recht op in totaal 197,6 vakantie-uren. Deze bestaan uit 152 wettelijke vakantie-uren (zijnde 20 dagen maal 7,6 uur) en 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde 6 dagen).

3. De werknemer die bij aanvang van het (door werkgever vastgestelde) vakantiejaar / kalenderjaar onderstaande leeftijd of aantal dienstjaren heeft bereikt, krijgt, uitgaande van een voltijds arbeidsovereenkomst, een verlenging van de in lid 2 vastgestelde bovenwettelijke vakantie met:
   - 7,6 uur (zijnde één dag) extra vakantie voor werknemers van 50 jaar en ouder of bij 15 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
   - 15,2 uur (zijnde twee dagen) extra vakantie voor werknemers met 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
   - 22,8 uur (zijnde drie dagen) extra vakantie voor werknemers van 55 jaar en ouder of met 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
   - 38 uur (zijnde vijf dagen) extra vakantie voor werknemers van 60 jaar of;
   - 53,2 uur (zijnde zeven dagen) extra vakantie voor werknemers van 61 jaar en ouder.

4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld, m.u.v. de bovenwettelijke vakantie-uren.

5. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, resp. de dienst verlaat, heeft deze recht op een naar evenredigheid berekend aantal vakantie-uren.

6. De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. In onderling overleg kunnen ten minste 114 vakantie uren (zijnde 15 dagen) aaneengesloten worden opgenomen.

7. De werkgever is bevoegd om jaarlijks, uiterlijk op 31 januari, collectieve vakantiedagen vast te stellen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

8. Gedurende de wettelijke opzegtermijn zal geen vakantie kunnen worden genoten, tenzij de werknemer uitdrukkelijk hierom verzoekt en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

10. De werknemer kan jaarlijks de 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde zes dagen) uit lid 2 sparen voor een langere vakantie. In afwijking van lid 2 kan de werknemer éénmaal per vijf jaren een langere vakantie van maximaal zes kalenderweken genieten. De werknemer dient uiterlijk zes maanden van tevoren met werkgever te overleggen wanneer hij/zij van deze langere vakantiemogelijkheid gebruik wenst te maken.

Artikel 24. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid of ongeval

1. De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt aanspraak op reeds verworven vakantie-uren, met inachtneming van artikel 25.

2. De werknemer, die tijdens een vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantie voor de dagen waarop deze arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor deze recht heeft op doorbetaling van loon -eventuele wachtdagen daartoe gerekend- mits terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid de werkgever hiervan in kennis is gesteld. In overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat bovenwettelijke vakantiedagen worden ingehouden.

3. De werknemer, die door ziekte of ongeval gedeeltelijk of **volledig** arbeidsongeschikt is, verwerft over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid vakantie-uren (zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren).

Artikel 25. Verval van vakantiedagen

Opgebouwde vakantie-uren

Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, vervalt ieder vorderingsrecht tot toekenning van de wettelijke vakantie-uren na verloop van drie jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste vervallen geacht het eerst te worden gerealiseerd.



Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart ieder vorderingsrecht tot toekenning van de bovenwettelijke vakantie-uren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste verjaren geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Artikel 26. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, uit te keren op een tijdstip tussen 1 mei en 1 juli. Het percentage van de vakantietoeslag is 8% en wordt berekend over het overeengekomen vaste jaarloon voor de overeengekomen diensttijd. De minimum vakantietoeslag voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt bruto € 1.250,00 per jaar. Voor werknemers jonger dan 21 jaar wordt bovenbedoeld minimum met 10% per leeftijdsjaar verlaagd.

2. Aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal voor elke volle maand, dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantietoeslag is betaald, 1/12 van de vakantietoeslag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden uitbetaald.

Artikel 27. Kort verzuim met behoud van salaris

1. Bij kort verzuim wordt, voor zover dit binnen de dienst noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur, mits wat betreft begrafenissen, huwelijken en dergelijke de plechtigheid wordt bijgewoond:
   a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
   b. bij huwelijk of bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen
   c. bij huwelijk van ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen of aangenomen kinderen van de werknemer: 1 dag
   d. bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
   e. bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
   f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind of een ouder van de werknemer: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een minimum van 3 dagen, eventueel met inbegrip van de zondag
   g. bij overlijden van kleinkinderen, bij overlijden van de schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
   h. bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag
   i. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: na 1 september 2010, 5 dagen, inclusief de dag van de bevalling en het wettelijk kraamverlof
   j. bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
   k. voor het afleggen van vakexamens van door de branche erkende opleidingen: ten minste de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van 1 dag
   l. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter dat – behoudens in spoedgevallen – vooraf is medegedeeld aan de werkgever: maximaal 2 uur of, indien langer verlof gewenst is, gedurende de tijdsduur door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen
   m. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer ten minste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten
   n. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uur
   o. voor het bijwonen van algemene vergaderingen resp. vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties, alsmede voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, voor zover daartoe door de organisatie uitgenodigd, tot een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar, doch alleen indien de werknemer deel uit maakt van één van de hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling.
      Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergaderingen, federatieraad c.q. bondsraad, landelijke groepsbesturen en cao-commissies
   p. bij verhuizing van de werknemer: maximaal 1 dag per jaar
   q. voor het bijwonen van de cursussen of opleidingen, die in relatie staan tot de werkzaamheden bij de werkgever, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar.

2. De werkgever stelt de werknemer in het laatste jaar voor zijn pensionering in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra verlof met behoud van loon op te nemen voor het bijwonen van cursussen, ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

3. Indien sprake is van een duurzame relatie met een partner, hetgeen bij de werkgever bekend is,



geldt dit artikel alsof er sprake is van een huwelijk.

Artikel 28. Arbeid en zorg

Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof gedurende korte, naar billijkheid te berekenen tijd, voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met onvoorziene omstandigheden die het noodzakelijk maken dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover die niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
   Bij calamiteitenverlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van salaris, mits de werknemer de werkgever onder opgave van redenen zijn afwezigheid heeft gemeld met zo mogelijk opgave van een indicatie van de duur van zijn afwezigheid.

Kortdurend zorgverlof

2. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan:
   - Het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van
     a. De echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
     b. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of inwonend(e) kind(eren) van de onder a) genoemde persoon.
     c. Een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
     d. Een huisgenoot van de werknemer.
     e. Een persoon met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft.
   - Het verlof vanwege rouwverwerking met betrekking tot het overlijden van een naaste.

   Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris gedurende maximaal tien werkdagen per jaar voor 90% doorbetaald, mits:
   - Het kortdurend zorgverlof niet in strijd is met het bedrijfsbelang.
   - De werknemer tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek heeft ingediend bij de werkgever.

Vrijwilligersverlof

3. De werknemer heeft recht op maximaal vijf dagen vrijwilligersverlof per jaar. Het salaris wordt gedurende het vrijwilligersverlof voor 50% doorbetaald mits:
   - De werknemer actief is in een vereniging met een landelijke organisatiegraad, die maatschappelijk relevant is en
   - de vereniging op zowel centraal als decentraal niveau beschikt over een werkorganisatieapparaat en
   - de vereniging voorziet in relevante deskundigheidstrainingen.

   De werknemer dient zijn verzoek tot vrijwilligersverlof te ondersteunen met een verklaring van het verenigingsapparaat, dat het vrijwilligerswerk niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Tevens dient de werknemer een duidelijk verantwoordelijke vrijwilligersfunctie uit te oefenen, waarbij zijn aanwezigheid een vereiste is.

Vakantieverlof na kraamverlof

4. De werknemer kan in aansluiting op de vijf dagen kort verzuim met behoud van loon bij bevalling van zijn echtgenote (art. 27 lid i) in overleg met de werkgever vakantie opnemen, echter niet langer dan het opgebouwde aantal vakantiedagen.

Aansluitend onbetaald verlof

5. De werknemer kan na afloop van het kortdurend zorgverlof of kraamverlof maximaal twee weken onbetaald verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Tijdens deze periode van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet.

Artikel 29. Gedwongen verzuim

1. Indien de werkgever door wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan waaronder ook wordt verstaan de onbewerkbaarheid van het product ten gevolge van wateroverlast, vorst of sneeuw of door brand of door gevolgen daarvan, de werknemer geen werk kan laten verrichten, geldt in afwijking van art. 7: 628 van het Burgerlijk Wetboek het volgende:
   De werkgever dient het loon door te betalen gedurende maximaal een aaneengesloten periode van zes werkdagen, waarin door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet kan worden gewerkt, met dien verstande dat in de gezamenlijke vorstperiode, gelegen in het

tijdvak 1 oktober tot 1 juni van het daarop volgende jaar, door dezelfde werkgever per werknemer in totaal slechts over ten hoogste negen werkdagen, waarop de werknemer door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet heeft kunnen werken, loon moet worden doorbetaald.

2. Indien de werknemer na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volle wachtgeld of op de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering tijdens de arbeidsovereenkomst een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

3. De werkgever is verplicht aan de werknemer, wiens werkzaamheden wegens brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, overeenkomstig het hiervoor bepaalde worden onderbroken een bewijs van onderbreking uit te reiken, houdende de verklaring dat er geen bezwaar bestaat, dat de werknemer tijdens de duur van de onderbreking bij derden de werkzaamheden verricht.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 30. Arbo- en verzuimbeleid

1. De werkgever dient zich deskundig te laten ondersteunen in de uitvoering van zijn arbo- en verzuimbeleid, door een overeenkomst te sluiten met een gecertificeerde Arbodienst (standaardregeling) of door deskundige bijstand in te schakelen (maatwerkregeling).

2. Aan de maatwerkregeling wordt voldaan door de Arbo-deskundigheid in te kopen bij het door cao-partijen goedgekeurde verzuimsteunpunt Remedium Agrarische Groothandel. De werkwijze van Remedium is vermeld in Bijlage VIII.

Artikel 32. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen en wel binnen één uur nadat de diensttijd zou zijn aangevangen, dan wel uiterlijk vóór 10.00 uur ’s morgens, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.

2. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht om aan de werknemer, zo lang deze tijdens de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, het bruto loon door te betalen en wel als volgt;
   - In de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 100% van het vaste salaris.
   - In de 7^e^ tot en met de 12^e^ maand van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 90% van het vaste salaris.
   - In het tweede ziektejaar wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 80% van het vaste salaris. De aanvullingen in het eerste en tweede ziektejaar worden ook verstrekt aan de werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft (dus eerder dan na twee jaar ziekte in de IVA-regeling komt).

3. Vanaf de derde ziekmelding wordt een wachtdag ingehouden voor rekening van de werknemer. Deze wachtdag voor rekening van de werknemer kan ter keuze van de werknemer worden gecompenseerd met een bovenwettelijke vakantiedag of een andere tijd-voor-tijd-regeling. Per kalenderjaar kan maximaal één wachtdag worden ingehouden.

Wet Verbetering Poortwachter

4. De doorbetaling van 80% bruto loon wordt in afwijking van dit artikel lid 2 na 104 weken ziekte verlengd indien:
   – Op aanwijzing van UWV de behandeling van de WIA-aanvraag wordt uitgesteld als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen.
   – De werkgever en de werknemer gezamenlijk besluiten om de WIA-aanvraag uit te stellen.

5. De werknemer, die door de gecertificeerde bedrijfsarts of Arbodienst gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is verklaard en die gebruik maakt van zijn recht op een ‘second opinion’ bij UWV wordt doorbetaald, totdat de uitslag van de second opinion bekend is, echter nooit langer dan één maand.



Indien de uitslag van de second opinion het standpunt van de Arbodienst bevestigt, kan de werkgever de onterechte doorbetaling van het salaris van de werknemer terugvorderen.

6. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid na afloop van de periode in lid 2, ontvangt de werknemer naast hetgeen hij verdient met werken, de volgende aanvulling:
   – aanvulling 3e jaar van arbeidsongeschiktheid:
     70% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
   – aanvulling 4e jaar van arbeidsongeschiktheid:
     50% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
   – aanvulling 5e jaar van arbeidsongeschiktheid:
     30% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
   – aanvulling 6e jaar van arbeidsongeschiktheid:
     10% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris).

   Deze aanvulling dient de werkgever ook te betalen als de werknemer in deze periode in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

Artikel 33. Vergoeding fysiotherapie

De werkgever zal de kosten van de fysiotherapie van werknemer op declaratiebasis vergoeden indien de bedrijfsarts de behandeling noodzakelijk acht en voor zover deze niet vallen onder de dekking van de basiszorgverzekering en/of aanvullende zorgverzekering.

HOOFDSTUK 7: AANVULLENDE BEPALINGEN CHAUFFEURS (NIET ZIJNDE HEFTRUCKCHAUFFEURS)

Artikel 34. Toeslag voor schadevrij rijden

De werkgever heeft de bevoegdheid aan zijn chauffeurs een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen met een maximum van 4% van het functieloon, zulks aan de hand van onderstaand Reglement Schadevrij Rijden.
Reglement Schadevrij Rijden:
De werkgever beoordeelt elke drie maanden de werknemers aan de hand van dit reglement. Bij de beoordeling wordt onder 1 respectievelijk 2 jaar verstaan het tijdvak omvattende 12 maanden, dan wel 24 maanden voorafgaande aan het tijdstip van beoordeling. De volgende toeslag kan worden toegekend, indien wordt voldaan aan het daarachter vermelde:

- 4% van het functiesalaris, indien de werknemer de afgelopen 2 jaar geen schade aan zijn wagen of aan derden heeft veroorzaakt en uitstekend zorgt voor zijn wagen, zodat nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.
- 3% van het functiesalaris, indien de werknemer in de afgelopen periode van 1 jaar geen schade aan zijn wagen of derden heeft veroorzaakt en goed zorgt voor zijn wagen, zodat bijna nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.

Artikel 35. Vergoeding kosten richtlijnen vakbekwaamheid chauffeurs

De werkgever vergoedt de kosten voor de verplichte nascholing voor chauffeurs. Deze vergoeding kan worden vastgelegd in een studieovereenkomst (in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de chauffeur). De vergoeding geldt ook voor deeltijdwerkers. Indien de deeltijdwerker tevens bij een andere werkgever als chauffeur werkzaam is, wordt de vergoeding tussen werkgevers evenredig verdeeld.

Artikel 36. Verblijfkosten

1. De chauffeur internationaal ontvangt per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfskosten per 24 aaneengesloten uren. De netto vergoeding bedraagt € 45,12 per 24 aaneengesloten uren. De onderweg gemaakte verblijfskosten bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire vergoedingen worden vergoed.

2. De overige chauffeurs ontvangen een vergoeding voor verblijfkosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 37. Maximale diensttijd chauffeurs

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de chauffeur gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uur arbeid verricht, met dien verstande dat de chauffeur gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.

2. Voor de chauffeur die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat de totale arbeidsduur niet meer bedraagt dan 10 uur in een periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.

3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de chauffeur ten hoogste 12 uur arbeid verricht in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.

4. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid behoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.

Artikel 38. Overuren chauffeurs

1. Voor chauffeurs, uitgezonderd de chauffeurs internationaal, wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale diensttijd van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid. De gewerkte uren op zondag worden niet meegerekend bij het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).

2. Voor chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren over een periode van twee weken bepaald, waarbij onder overuren worden verstaan de uren boven de 76 uur per periode van twee weken. De toegepaste berekening van het aantal overuren moet bekend zijn bij het betrokken personeel.

3. Chauffeurs zijn niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis, dan wel 80 uren per kwartaal, overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 25 overuren per 4 weken worden gemaakt, bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 44, melding maken van het aantal uren waarmede deze grens van 25 overuren wordt overschreden.

4. Voor chauffeurs zijn per onderneming individuele regelingen voor overwerkvergoeding toegestaan, mits deze dezelfde uitkomst geven als het systeem van overwerkvergoeding, waarbij minimaal de toeslagen van respectievelijk 30% voor het eerste tot en met het zevende overuur per week en 50% vanaf het achtste overuur per week, worden gehanteerd.
De individuele regeling mag niet in strijd zijn met de nationale en internationale wetgeving, met name mag deze niet indruisen tegen de verkeersveiligheid en de gezondheid van de werknemers.

5. Bij structureel overwerk, uitgaande van een referteperiode van 26 weken vóór ziekmelding, geldt voor chauffeurs een overwerkvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid van 70% over maximaal vijf overuren per week.

HOOFDSTUK 8: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 39. Antidiscriminatie

De werkgever zal, met inachtneming van objectieve, aan de functie verbonden eisen, werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze.

Artikel 40. WGA-hiaatverzekering Uitgebreid

1. De werkgever zal de werknemer, met uitzondering van lid 2, in de gelegenheid stellen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA, zoals beschreven in Bijlage VII. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij daar expliciet (schriftelijk) vanaf ziet. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie. Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen.

2. De scholier of student met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd korter dan drie maanden, valt voor wat betreft de deelname aan de in lid 1 genoemde verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Indien de eerste arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, gaat de scholier of student alsnog met terugwerkende kracht deelnemen aan deze verzekering.
De stagiair valt, ongeacht de duur van de periode werkzaam bij werkgever, voor wat betreft de



deelname aan deze verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 43. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering verstrekt.
In afwijking van artikel 7: 674 BW is het bedrag van deze uitkering gelijk aan het loon dat de overleden werknemer vóór zijn overlijden laatstelijk rechtens toekwam, gerekend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand nadien. Er worden geen sociale zekerheidspremies en belastingen op de uitkering ingehouden.

Artikel 44. Vaste Commissie CAO

1. Door de partijen betrokken bij deze cao wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
   a. Te beslissen in de vorm van een advies in geschillen tussen werkgever en werknemer over de uitleg en/of toepassing van deze cao, met uitzondering van het bepaalde in de art. 9 en 48.
   b. Te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao.

2. Na ontvangst van het verzoek tot behandeling van een geschil in de Vaste Commissie, zal een ad hoc commissie beoordelen of het geschil over de uitleg en/of de toepassing van de bepalingen van deze cao ontvankelijk is voor behandeling door de Vaste Commissie.
   De ad hoc commissie bestaat uit door cao-partijen aangewezen deskundigen.

3. De samenstelling en werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Dit reglement wordt bij deze cao als bijlage IX gevoegd en wordt geacht hiervan deel uit te maken.

4. Een werkgever kan de Vaste Commissie overeenkomstig het reglement van de Vaste Commissie verzoeken om een vergunning tot afwijking van (één of meer bepalingen) deze cao. De vergunning kan worden verleend:
   – als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
   – als het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

Artikel 45. Scholing

1. De werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer.

2. De werkgever zal minstens één keer per jaar de opleidingsbehoefte inventariseren op basis van:
   a. ondernemingsplannen en personeelsplanning
   b. ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
   c. individuele behoeften van de werknemers.
   De inventarisatie wordt door de werkgever vertaald in een opleidingsplan, dat met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt besproken.

3. Indien de studie in lijn is met de loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan.

4. De werkgever zal de werknemer stimuleren om deel te nemen aan procedures op basis van ‘Eerder Verworven Competenties’ ter verkrijging van officiële diploma’s en/of certificaten, zoals aangeboden door het AGF Groothandelsfonds.

Artikel 46. Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om één of meerdere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming. De leiding van de betrokken onderneming wordt daarover onmiddellijk geïnformeerd.



3. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor vakverenigingen in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken vakvereniging plegen. 4. Contactpersonen van vakverenigingen kunnen jaarlijks voor maximaal vijf dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door vakverenigingen voor hen georganiseerde cursussen.

5. Contactpersonen die in aanmerking komen voor kort verzuim met behoud van loon volgens art. 27 lid 1 sub o en volgens lid 4 van dit artikel, hebben in totaal recht op maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar.

6. De werkgever zal aan de werknemer de mogelijkheid bieden om de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen.
   Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. De werkgever geeft vervolgens in ruil voor het verlaagde brutoloon een vergoeding voor de betaalde vakbondscontributie voor een even groot bedrag. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon.

Artikel 47. Reorganisatie en/of fusie, overname

De werkgever met 35 of meer werknemers zal tijdig de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers op de hoogte stellen van voorgenomen beleidsbeslissingen in de onderneming, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.



BIJLAGE I

Raster referentiefuncties ORBA® Handboek Functiewaardering (zie artikel 18)

Het complete ORBA®-Handboek met het raster voor referentiefuncties is verkrijgbaar bij het secretariaat van de cao-overlegcommissie, Postbus 5007, 2701 GA, Zoetermeer, tel. 079-3681100, info@groentenfruithuis.nl.

RASTER REFERENTIEFUNCTIES

CAO GROOTHANDEL GROENTEN EN FRUIT

Discipline → functiegroep / ORBA®-score ↓		PRODUCTIE	LOGISTIEK	COMMERCIE	ADMINISTRATIE/ IT	ONDERSTEUNING
A	00 - 49,5	01.01 sorteerbandlezer 01.02 med. Verpakkingsafd. 01.03 med. verpakkingslijn 01.04 med. snijafdeling	02.01 orderpicker 02.02 medewerker fustbeheer			05.01 schoonmaker kantoren
B	50 - 69,5	01.05 bandleidster 01.06 machineoperator	02.03 heftruckchauffeur	03.01 med. Verkoopadministratie		05.02 kantinemedewerker
C	70 - 89,5		02.04 chauffeur bestelauto			05.03 telefoniste/receptioniste 05.04 med. kwaliteitszorg 05.05 secretarieel medewerker
D	90 - 109,5		02.05 chauffeur aanvoer/DC 02.06 chauffeur winkeldistributie 02.07 meew. voorman logistiek	03.02 med. telefonische verkoop	04.02 medewerker boekhouding	05.06 kantinebeheerder
E	110 -129,5		02.08 assistent transportplanner 02.09 chauffeur internationaal	03.03 jr. inkoper binnenland	04.03 adm. med. debiteuren/credit. 04.04 med. salarisadministratie	05.07 keurmeester 05.08 onderhoudsmonteur
F	130 -149,5	01.07 chef productie	02.10 declarant 02.11 loodschef	03.04 junior verkoper	04.05 ass. systeembeh./helpdeskmed.	05.09 medewerker P&O 05.10 managementassistente
G	150 - 169,5		02.13 transportplanner	03.06 verkoper/relatiebeheerder binnenland	04.06 boekhouder 04.07 systeembeheerder	
H	170 -189,5			03.05 winkelbegeleider	04.08 salarisadministrateur	
I	190 - 214,5		02.12 vestigingsmanager	03.07 inkoper binnen/buitenland		05.11 kwaliteitsfunctionaris

BIJLAGE II

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2016

* Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris vermeld. Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

De salarissen zijn per 1 januari 2016, ten opzichte van 1 januari 2014, met 2,8% verhoogd.

Bruto maandsalarissen per 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0–49,5	50–69,5	70–89,5	90–109,5	110–129,5	130–149,5	150–169,5	170–189,5	190–214,5
16 jaar	567								
17 jaar	651								
18 jaar	747	813	870						
19 jaar	862	935	1.000						
20 jaar	1.012	1.096	1.174						
en 1 ervaringsjaar	1.066	1.154	1.236						
en 2 ervaringsjaren	1.131	1.224	1.310						
21 jaar	1.191	1.292	1.384						
en 1 ervaringsjaar	1.258	1.363	1.461						
en 2 ervaringsjaren	1.322	1.433	1.534						
22 jaar	1.399	1.514	1.621						



FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0–49,5	50–69,5	70–89,5	90–109,5	110–129,5	130–149,5	150–169,5	170–189,5	190–214,5
en 1 ervaringsjaar	1.470	1.590	1.703						
en 2 ervaringsjaren	1.533	1.661	1.778						
23 jaar / 0	1.614	1.749	1.871	1.996	2.120	2.246	2.371	2.573	2.733
1 functiejaar	1.665	1.804	1.928	2.061	2.176	2.294	2.427		
2 functiejaren	1.714	1.862	1.984	2.126	2.231	2.346	2.490		
3 functiejaren	1.768	1.918	2.041	2.191	2.284	2.396	2.545		
4 functiejaren	1.820	1.977	2.096	2.253	2.340	2.446	2.605		
5 functiejaren	1.871	2.033	2.152	2.318	2.395	2.497	2.664		
6 functiejaren	1.922	2.091	2.210	2.382	2.450	2.544	2.723		
7 functiejaren					2.504	2.597	2.779		
8 functiejaren					2.559	2.644	2.839		
9 functiejaren						2.695	2.898		
10 functiejaren						2.746	2.957	3.369	3.704

Bruto weeksalarissen per 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0–49,5	50–69,5	70–89,5	90–109,5	110–129,5	130–149,5	150–169,5	170–189,5	190–214,5
16 jaar	130,80								
17 jaar	150,05								
18 jaar	172,80	187,05	200,65						
19 jaar	199,60	215,80	231,50						
20 jaar	233,45	252,95	271,05						
en 1 ervaringsjaar	245,75	266,00	285,05						
en 2 ervaringsjaren	260,70	282,15	302,30						
21 jaar	274,95	298,15	319,55						
en 1 ervaringsjaar	290,50	314,35	336,90						
en 2 ervaringsjaren	305,35	330,40	354,15						
22 jaar	322,80	349,55	374,65						
en 1 ervaringsjaar	338,85	366,75	393,00						
en 2 ervaringsjaren	353,80	382,90	410,25						
23 jaar / 0	372,35	403,10	431,90	460,80	489,60	518,20	547,00	593,75	630,50
1 functiejaar	384,00	416,25	444,85	475,55	502,25	529,70	560,40		
2 functiejaren	396,05	429,65	457,70	490,40	514,80	541,35	574,15		
3 functiejaren	407,65	442,75	470,75	505,10	527,40	552,80	587,60		
4 functiejaren	419,90	456,10	483,80	519,95	539,95	564,40	601,15		
5 functiejaren	431,90	469,30	496,70	534,80	552,55	575,85	614,70		
6 functiejaren	443,90	482,70	509,70	549,60	565,25	587,40	628,35		
7 functiejaren					577,85	599,05	641,45		
8 functiejaren					590,35	610,40	655,15		
9 functiejaren						622,00	668,55		
10 functiejaren						633,55	681,90	777,60	855,10

Bruto salarissen per 4 weken 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0–49,5	50–69,5	70–89,5	90–109,5	110–129,5	130–149,5	150–169,5	170–189,5	190–214,5
16 jaar	523,30								
17 jaar	600,20								
18 jaar	690,90	748,20	802,60						
19 jaar	798,10	863,00	925,80						
20 jaar	933,90	1.011,80	1.084,10						
en 1 ervaringsjaar	983,10	1.064,10	1.140,20						
en 2 ervaringsjaren	1.042,60	1.128,60	1.209,10						
21 jaar	1.100,00	1.192,60	1.278,20						
en 1 ervaringsjaar	1.162,10	1.257,40	1.347,50						
en 2 ervaringsjaren	1.221,40	1.322,10	1.416,60						
22 jaar	1.291,10	1.398,20	1.498,30						



FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0–49,5	50–69,5	70–89,5	90–109,5	110–129,5	130–149,5	150–169,5	170–189,5	190–214,5
en 1 ervaringsjaar	1.355,50	1.467,20	1.572,00						
en 2 ervaringsjaren	1.415,10	1.531,70	1.641,00						
23 jaar / 0	1.489,70	1.612,20	1.727,70	1.843,00	1.958,30	2.073,10	2.188,10	2.375,00	2.522,20
1 functiejaar	1.535,80	1.664,70	1.779,40	1.902,40	2.008,80	2.118,70	2.241,60		
2 functiejaren	1.583,90	1.718,60	1.831,30	1.961,50	2.059,00	2.165,50	2.296,80		
3 functiejaren	1.630,80	1.771,10	1.883,20	2.020,80	2.109,60	2.211,20	2.350,40		
4 functiejaren	1.679,80	1.824,40	1.934,90	2.080,10	2.159,80	2.257,50	2.404,80		
5 functiejaren	1.727,70	1.877,00	1.987,00	2.139,30	2.210,20	2.303,40	2.458,60		
6 functiejaren	1.775,60	1.930,80	2.038,70	2.198,50	2.260,60	2.349,60	2.513,40		
7 functiejaren					2.311,00	2.396,10	2.566,00		
8 functiejaren					2.361,40	2.441,60	2.620,50		
9 functiejaren						2.488,20	2.674,00		
10 functiejaren						2.533,90	2.727,70	3.110,20	3.420,60

BIJLAGE III

Overgangsregeling salariëring functiegroepen A t/m G (zie artikel 19 lid 9)

Overgangsregeling voor de werknemers, die vóór de toepassing van het Functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA®-methode reeds in dienst waren bij de werkgever.

De werknemer behoudt tenminste recht op zijn functiesalaris voorafgaande aan de indeling in één van de nieuwe functiegroepen A t/m G.

Na indeling op basis van het ORBA®-functiewaarderingssysteem kan onderscheid worden gemaakt tussen drie situaties:

1. De werknemer verdient minder dan het nieuwe beginsalaris van de schaal voor 23-jarigen in zijn functiegroep of minder dan zijn leeftijdssalaris voor werknemers tot 23 jaar. In dat geval wordt het salaris in één keer verhoogd tot het niveau van het beginsalaris of leeftijdssalaris van zijn functiegroep. Terugwerkende kracht is uitgesloten.
2. De werknemer verdient een salaris, dat zich bevindt tussen het begin- en eindpunt van de nieuwe schaal voor zijn functiegroep. Deze werknemer wordt ingeschaald op het schaalbedrag, dat direct volgt op het huidige salaris. In deze situatie kan sprake zijn van de toekenning van één of meerdere extra jaarlijkse periodieken.
3. De werknemer verdient meer dan het maximum salaris in de functiegroep waarin de werknemer wordt ingedeeld. Deze 'bovenvakkers' worden ingeschaald op het maximum salaris. Het verschil tussen het (hogere) oude en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.). De P.T. vervalt als de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, behalve wanneer het oude salaris nog steeds hoger is dan het maximum salaris in zijn nieuwe functieschaal. In dit laatste geval wordt de P.T. herzien. Het nieuwe salaris zijnde het maximum salaris in de schaal, exclusief de P.T. groeit mee met de toekomstige algemene salarisverhogingen.

Omtrent de behandeling van de P.T. in de komende jaren zijn, uitgaande van de leeftijd op de datum van functie-indeling, de volgende afspraken gemaakt:

a. **Werknemer vanaf 52 jaar**
Zijn P.T. groeit mee met de algemene salarisverhogingen tot de (pré-) pensioenleeftijd (= welvaartsvast). *)

b. **Werknemer met een dienstverband korter dan één jaar**
Zijn P.T wordt nominaal bevroren **) en in drie jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul.

c. **Werknemer tot 35 jaar met een dienstverband langer dan één jaar**
Zijn P.T. wordt nominaal bevroren en in zeven jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul. De werknemer wordt door middel van persoonlijke opleidingsplannen en scholing in de gelegenheid gesteld om zijn carrièreperspectief te verbeteren.

d. **Werknemer vanaf 35 jaar tot 52 jaar met een dienstverband langer dan één jaar**
Zijn P.T. wordt nominaal bevroren tot de (pré-)pensioengerechtigde leeftijd.

*) Welvaartsvaste verhogingen: de persoonlijke toeslagen worden verhoogd met de (jaarlijkse) cao-salarisverhogingen.
**) Nominaal bevroren: de persoonlijke toeslag stijgt niet mee met de (jaarlijkse) cao-salarisverhogingen.



Geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen

Niettemin kan een individuele werknemer c.q. werkgever van mening zijn, dat in zijn specifieke situatie dit overgangsregime tot ongewenste uitkomsten leidt. In schrijnende gevallen kan de werknemer of de werkgever zijn situatie voorleggen aan de Vaste Commissie, die een uitspraak kan doen in geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen (zie artikel 44).

BIJLAGE IV

Voorbeeld arbeidsovereenkomst (zie artikel 8) (Op te maken in tweevoud)

Ondergetekende: (naam + bedrijfsnaam + vestigingsplaats werkgever)
.....

verklaart als werknemer in zijn onderneming in dienst te hebben genomen:
Dhr. / Mevr. * ..... (naam + voornamen)
Geboortedatum .....
Sofinummer .....

De datum van indiensttreding is: .....

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd / bepaalde tijd* tot:
.....

De overeengekomen proeftijd bedraagt ..... maand(en).

De werknemer wordt in dienst genomen voor de normale diensttijd per week / voor een diensttijd per week korter dan normaal van ..... uur*.

De door de werknemer te vervullen functie kan worden aangeduid als:
.....

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep A / B / C / D / E / F / G / H / I * met ..... functieja(a)r(en).
Het salaris bedraagt € ..... bruto per week / 4 weken / maand*.

Als bijzondere voorwaarden gelden:
1. Partijen maken wel / geen * gebruik van de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid op basis van art. 9 lid 2 sub d cao Groothandel Groenten en Fruit.
   (Alleen in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand en de overige regels van het ontslagrecht).
2. Indien de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van één jaar, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk informeert of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd (zie art. 9 lid 2 sub a cao Groothandel Groenten en Fruit).
3. .....

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande akkoord te gaan.

(handtekening werknemer) (handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

*** doorhalen wat niet van toepassing is**

BIJLAGE V

Voorbeeld wijziging van arbeidsovereenkomst (zie artikel 18 lid 2)

(Op te maken in tweevoud)

Wijziging Arbeidsvoorwaarden

Met ingang van ..... (datum)



worden de volgende wijzigingen aangebracht in de arbeidsovereenkomst

d.d. ..... (oude datum):

tussen ..... (naam werkgever)

en dhr. / mevr. ..... (naam werknemer)
a. Het loon bedraagt € ..... bruto per .....
b. De diensttijd is geworden ..... uur per week
c. De functie is geworden .....
d. De functiegroep van de cao is geworden: A / B / C / D / E / F / G / H / I *.
e. De bijzondere voorwaarden worden gewijzigd als volgt:

.....
.....
.....

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande akkoord te gaan.

(handtekening werknemer) (handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

*** doorhalen wat niet van toepassing is**

BIJLAGE VII

WGA-hiaatverzekering Uitgebreid (zie artikel 40)

In het geval dat de resterende verdiencapaciteit voor minder dan 50% door werken wordt ingevuld, ontstaat het WGA-hiaat, omdat de berekening van de WGA-vervolguitkering dan wordt gebaseerd op het minimumloon in plaats van op basis van het oude salaris.
De WGA-uitkering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt, voor diegenen die arbeidsongeschikt zijn geworden voor 1 januari 2013, tot 67 jarige leeftijd door middel van een collectieve verzekering tot aan het maximum dagloon SV aangevuld. Voor diegenen die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2013 geldt dit tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
De werknemer die minder dan 50% van de resterende verdiencapaciteit benut ontvangt een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende loon. De werknemer die minimaal 50% van de resterende verdiencapaciteit benut ontvangt een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende loon.

WGA-hiaat Uitgebreid

Deze verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering.
De verzekering vult aan tot 75% van het verschil tussen het oude (het laatstverdiende loon voor arbeidsongeschiktheid) en nieuwe loon (het meest recente loon na arbeidsongeschiktheid).
Bij onvoldoende benutting (< 50% van de resterende verdiencapaciteit) vult de verzekering aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op de WIA-loongrens. Een eventuele WIA-uitkering, WW-uitkering of uitkering vanuit een andere WIA aanvullende verzekering wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze verzekering.

De premie bedraagt 0,25% en wordt berekend over het vaste salaris tot het maximale SV-loon zonder franchise, welke is berekend conform het uniforme loonbegrip.

De werkgever die geen gebruik wil maken van het hierboven omschreven sector-mantelcontract, dient hiervan melding te maken bij de Servicekantoor AGH. Er wordt dan dispensatie verleend, mits de werkgever via een andere verzekeraar – naar keuze – een verzekering afsluit die minimaal dezelfde dekking biedt.

Contactgegevens: Servicekantoor AGH, Verrijn Stuartlaan 1E, 2288 EK Rijswijk



BIJLAGE VIII

Maatwerkregeling Arbo- en verzuimbeleid

(zie artikel 30)

Stichting Remedium Agrarische Groothandel (RAG)

De Stichting Remedium Agrarische Groothandel is een verzuimsteunpunt voor de werkgever en de werknemer in de sector groothandel aardappelen, groenten en fruit.
De Stichting RAG wordt bestuurd door vertegenwoordigers van GroentenFruit Huis, NAO, FNV en CNV Vakmensen en is door cao-partijen erkend als maatwerkregeling voor arbo- en verzuimbeleid. Verzuimsteunpunt RAG is de onafhankelijke adviseur van werkgever en werknemer en is het aanspreekpunt met betrekking tot verzuim, reïntegratie en sociale zekerheidsaspecten. De werkgever en werknemer houden hun wettelijke verantwoordelijkheid.

Werkwijze

- De werkgever levert zijn ziek- en herstelmeldingen aan bij RAG via Plato (internetapplicatie).
- RAG draagt zorg voor de benodigde doormelding van de gegevens aan de Arbodienst, UWV en eventueel de verzekeraar.
- De arbodienstverlening wordt uitgevoerd door een door Remedium aangewezen Arbodienst.
- RAG beschikt over voldoende casemanager(s), arbeidsdeskundige(n) en administratief medewerker(s) om de maatwerk Arbodienstverlening vraaggericht te organiseren, dat wil zeggen de RAG-casemanager bepaalt met de werkgever en werknemer welke activiteit bij de Arbodienst, het reïntegratiebedrijf of bij de financiers (UWV, verzekeraar) wordt uitgezet.
- De dienstverlening van de RAG is geheel in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbo-wet, o.a. registratie van ziek- en herstelmeldingen, arbeidsomstandighedenspreekuur en PMO.
- Het werkproces van RAG is gericht op vroegdetectie van dreigend langdurig verzuim door middel van vragenlijsten aan werkgevers na de vierde verzuimdag, telefonisch consult en vervroeging van de probleemanalyse.
- Uiterlijk in de zesde week van het verzuim bepaalt de casemanager samen met (de preventiemedewerker van) de werkgever of de bedrijfsarts wordt ingeschakeld. In dit spreekuur vormt de bedrijfsarts zich een beeld van de medische beperkingen en legt dit vast in een probleemanalyse. De arbeidsdeskundige van RAG maakt het niet-medische (arbeidskundige) deel van de analyse. De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige stellen samen de uiteindelijke probleemanalyse en het reïntegratie advies op. Deze analyse wordt via de casemanager doorgestuurd naar de werkgever.
- In de achtste week van het verzuim is de casemanager actief betrokken bij de opstelling van het concept plan van aanpak door werkgever en werknemer.
- Vanaf de achtste week tot en met de tiende week van het verzuim worden de interventies, de reïntegratie-activiteiten, wachtlijstbemiddeling door de casemanager ingezet en gevolgd. Om de zes weken zijn er evaluatiemomenten, waarbij in overleg met de bedrijfsarts wordt bepaald of een spreekuur nodig is.
- Tijdens het werkproces onderzoekt het verzuimsteunpunt continu of de reïntegratie in het eerste spoor nog kans van slagen heeft of dat er tweede spooractiviteiten aan de orde zijn. Hierbij speelt de arbeidsdeskundige een prominente rol.
- Tussen week 42 en week 45 (het opschudmoment) vindt nogmaals een reïntegratie check plaats.
- De casemanager ondersteunt de werkgever bij de WIA/IVA-aanvraag.

Informatie over de aansluitingsovereenkomst van Remedium Agrarische Groothandel en de tarieven kan worden aangevraagd per:
Telefoon: (079 3681100
E-mail: info@groentenfruithuis.nl
Postadres: Remedium Agrarische Groothandel
postbus 5007 2701 GA Zoetermeer

BIJLAGE IX

Reglement Vaste Commissie CAO (zie artikel 44)

Artikel 1. Samenstelling

De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de werkgeversorganisatie, partij bij de cao ter ene zijde,



en drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de werknemersorganisaties, partijen bij de cao ter andere zijde.

Artikel 2. Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.

2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één van de werkgevers- en één van de werknemersleden.

3. De zittingsperiode van de voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, bedraagt een jaar.

Artikel 3. Duur van het lidmaatschap

1. De leden en de plaatsvervangende leden van de commissie treden om de vijf jaar tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.

2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4. Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:
a. bedanken
b. overlijden
c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 5. Secretariaat

Het secretariaat van de commissie is gevestigd: Louis Pasteurlaan 6, Postbus 5007, 2701 GA Zoetermeer.

Artikel 6. Beraadslaging en stemmen

1. De commissie kan slechts besluiten nemen:
   a. hetzij in een vergadering waarbij tenminste vier (plaatsvervangende) leden aanwezig zijn
   b. hetzij middels schriftelijke besluitvorming, mits alle (plaatsvervangende) leden hun stem uitbrengen.

2. Elk lid heeft één stem, doch bij dispariteit in aanwezigheid evenveel stemmen als van de andere partij van de cao leden aanwezig zijn. De commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.

3. Bij staking van stemmen dient een volgende vergadering te worden belegd en de zaak opnieuw aan de orde te worden gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan
   a. wordt – ingeval het betreft een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de cao – het verzoek geacht te zijn afgewezen
   b. onthoudt – ingeval het betreft een geschil – de commissie zich van het geven van een advies.

4. De commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed.
   Ten aanzien van adviezen handelen de leden als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 7. Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 44 van de cao worden door de meest gerede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.

2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.

3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.



4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.

5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Artikel 8

Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

Artikel 9

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de artikelen 7 en 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Elk der geschil hebbende partijen heeft het recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.

2. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondeling behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 11

Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de commissie worden verhoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

Artikel 12

1. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.

2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusie trekken welke haar geraden voorkomt.

3. De commissie kan aan haar uitspraken geen verder terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar voorafgaande aan de contractperiode waarin het geschil bij haar aanhangig is gemaakt.

Artikel 13

Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, neemt niet aan de behandeling van het geschil deel. In zijn plaats treedt alsdan één der plaatsvervangende leden op.

Artikel 14

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris der commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 15. Kosten

De commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van het geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de commissie de kosten geheel of gedeeltelijk tussen de partijen verdelen. Kosten, die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt, kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte.



Artikel 16. Vergunningen tot afwijking van bepaling van de cao

Verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de commissie worden ingediend. De commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de verzoeker mee.

Artikel 17. Goedkeuring beloningssystemen

Verzoeken om goedkeuring van systemen van prestatiebeloning dienen, voorzien van het benodigd aantal beschrijvingen van het gewenste stelsel, tenminste twee maanden voor de invoering bij het secretariaat van de commissie te worden ingediend.

Artikel 18. Kosten

De commissie kan voor de behandeling van de in de artikelen 16 en 17 bedoelde verzoeken een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen.

Artikel 20. Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE XI

Afkortingen

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
Arbo	Arbeidsomstandigheden
AWVN	Werkgeversvereniging AWVN
Bpf AVH	Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
EVO	Ondernemersvereniging van verladers, ontvangers en eigen vervoerders
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
ORBA®	Methode van functiewaardering AWVN
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
P.T.	Persoonlijke Toeslag
RAG	Stichting Remedium Agrarische Groothandel
AGH	AdministratieGroep Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheid
WGA	Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.



Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 30 mei 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes